COMUNE DI TORNIMPARTE

PROVINCIA DE L'AQUILA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2022

INTRODUZIONE

La presente relazione è predisposta seguendo i principi dell'art. 10 c.1, lett. b) D.lgs. n. 150/2009, seguendo le Linee Guida indicate nella Deliberazione della CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche) n. 5 del 2012, per evidenziare i risultati organizzativi ed individuali raggiunti con gli obiettivi operativi previsti nel 2020, nel rispetto delle linee di mandato e degli obiettivi strategici del triennio 2020/2022.

Il Sindaco, con decreto dell'8 marzo 2023, n. 4, ha provveduto a nominare il nuovo di Valutazione per il triennio 2023-2025, al termine dell'apposita procedura selettiva indetta dall'Ente.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in uso presso il Comune nel corso dell'anno 2021 è quello adottato con delibera di Giunta Comunale n. 6 del 12/02/2014. Il Piano della *Performance* 2022 è stato approvato con delibera di Giunta comunale n. 21 del 23/02/2022.

La relazione si inserisce, quale ultimo atto, nel ciclo di gestione della performance, in ottemperanza a quanto disposto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 di ottimizzazione della produttività e del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";*

La Relazione riepiloga, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali effettivamente conseguiti nel corso dell'anno di riferimento rispetto agli obiettivi ed alle risorse individuati ed assegnati in sede di programmazione. In tal senso, saranno evidenziati non solo i risultati ottenuti ma anche eventuali scostamenti rilevati rispetto ad essi.

Con la Relazione sulla Performance dell'anno 2022, l'Amministrazione Comunale persegue l'obiettivo di informare la cittadinanza e gli *stakeholder* sui risultati raggiunti dalla macchina amministrativa nell'arco temporale di riferimento rispetto agli obiettivi prefissati nel Piano delle Performance diriferimento, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La Relazione è redatta garantendo la massima accessibilità ai dati e alle informazioni oggetto della rilevazione annuale delle Performance al fine di garantire la trasparenza dei processi/procedimenti amministrativi, con particolare riferimento all'impiego delle risorse pubbliche connesse con il raggiungimento degli obiettivi programmati, nonché promuovere l'ampia partecipazione dei cittadini alla vita istituzionale ed amministrativa dell'Ente e ai suoi processi decisionali.

In base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, modificato dal D. Lgs. 25.05.2017, n. 74, gli Enti Locali devono adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici. La Relazione sulla Performance prevista dalla suddetta normativa costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente. La Relazione è redatta annualmente ed è approvata dalla Giunta Comunale. Ai sensi dell'art. 14, comma, 4 lettera c), e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (nel caso di questo Ente dal Nucleo di Valutazione), quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto. La validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla relazione predisposta dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo.

Il regolamento per la graduazione delle Posizioni Organizzative è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 26/06/2019.

Il Nucleo di Valutazione verifica l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 150/2009.

TRASPARENZA – ANTICORRUZIONE

Il D. Lgs. 150/2009 ha previsto che gli strumenti dedicati alla gestione dell'intero ciclo della Performance delle PP.AA. sono il Piano Triennale della Performance, il Piano di Prevenzione della Corruzione, a cui si è aggiunto il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.
L'attuazione degli obiettivi, collegati agli ambiti della trasparenza e della prevenzione della corruzione, è quindi uno strumento indispensabile per valutare la performance organizzativa ed individuale.
Da quanto sopra emerge con chiarezza che le misure per il rispetto della legalità e dell'integrità incrociano obbligatoriamente la trasparenza.

Il Programma per la trasparenza ed il Piano Anticorruzione costituiscono così elementi fondamentali nella rinnovata visione legislativa del ruolo delle amministrazioni pubbliche, fortemente ancorata al concetto di performance: le amministrazioni devono dichiarare e pubblicizzare i propri obiettivi, costruiti in relazione alle effettive esigenze dei cittadini, i quali, a loro volta, devono essere messi in grado di valutare come, quando, se e con quali risorse quegli stessi obiettivi finalizzati alla buona amministrazione dei servizi erogati, vengono raggiunti.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - SISTEMA DI VALUTAZIONE

L'art. 7 del D. Lgs n. 150/2009, come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, in particolare disciplina le azioni da intraprendere ai fini della creazione nell'Ente di un sistema di misurazione e valutazione della performance.
L'art. 8 del medesimo decreto prevede gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, mentre l'art. 9 quelli della performance individuale.
Il sistema di valutazione prevede l'individuazione di criteri che a loro volta si scompongono in fattori e indicatori e punteggi di indicatori.
La valutazione della performance individuale dei responsabili delle P.O. riguarda sia l'area del risultato ottenuto in relazione agli obiettivi assegnati, sia l'area delle competenze professionali espresse dagli stessi. Detti incarichi vengono valutati con l'ausilio di schede.

OBIETTIVI OPERATIVI – FUNZIONI SEGRETARIO COMUNALE

Al Segretario Comunale la legge (art. 97 D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm. ed ii.) attribuisce funzioni proprie. Gli obiettivi assegnati al Segretario Generale sono contenuti nel seguente prospetto riepilogativo:

a) Coordinamento aree;
b) Trasparenza e anticorruzione;
c) Qualità di erogazione dei servizi al cittadino;
d) Servizi scolastici;
e) Potenziamento del personale.

La valutazione totale conseguita è stata di 100 punti su 100, giusta verbale acquisito al protocollo comunale n. 9639 del 18/10/2023.

AZIONI/OBIETTIVI OPERATIVI SETTORI DELL'ENTE

Di seguito, per ogni Area dell'Ente, sono indicati gli obiettivi strategici ed operativi corrispondenti,

relazionati con note prot. n. 2847 del 24/03/2023, n. 3911 del 26/04/2023; n. 9028 del 4/10/2023, n. 8617 del 20/09/2023.

Il Nucleo di Valutazione nel corso dei propri lavori ha:

- puntualmente verificato ed applicato lo SMIVAP (Sistema di misurazione e valutazione delle Performance) vigente al 31/12/2022;
- tenuto conto del Piano Triennale delle Performance;
- valutato, così come prevede lo SMIVAP riferito ai Responsabili, gli obiettivi raggiunti, assegnando agli stessi un punteggio previsto nel Sistema di Valutazione e misurazione delle Performance, di cui innanzi.

A. Area Economico-Finanziaria e Tributi. Obiettivi assegnati:
    a. Bilancio di previsione 2023-25;
    b. Ammodernamento delle infrastrutture informatiche dell'Ente, con la revisione della gestione della rete aziendale;
    c. Rispetto dei vincoli di cui all'articolo 204 TUEL e pagamento debiti commerciali entro 30 giorni;
    d. Aumentare l'efficienza del servizio di trasporto scolastico e del servizio di refezione scolastica;
    e. Utilizzare gli strumenti a disposizione al fine di ridurre l'evasione TARI – IMU;
    f. Verifica semestrale di bilancio;

Il punteggio conseguito è stato di 96,7 punti.

B. Area Sisma, Urbanistica e Manutenzione stradale. Obiettivi assegnati:
    a. Attivazione dell'iter di commissariamento per tutti i consorzi inerti
    b. Attivazione S.U.E.;
    c. Costituzione ufficio di piano per avviare l'iter di revisione del PRG;
    d. Progettazione preliminare degli interventi legati ai fondi RESTART;

Il punteggio conseguito è stato di 96,5 punti.

C. Area Amministrativa – Servizi Demografici. Obiettivi assegnati:
    a. Assicurare gli adempimenti alle regole previste dal d.lgs. 33 del 2013;
    b. Partecipazione giovanile e sostegno alle fragilità;
    c. Toponomastica;
    d. Introduzione di agenda per ampliamento di prenotazione servizi anagrafe sul sito web istituzionale;
    e. Nuovo avvio delle procedure per individuare residenze di pregio quali sedi di cerimonie.

Il punteggio conseguito è stato di 96,7 punti.

D. Area Patrimonio e Manutenzioni. Obiettivi assegnati:
    a. Redazione e aggiornamento del piano di valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'ente;
    b. Ricognizione della rete stradale. Redazione di un piano strutturale per servizio di sgombero neve e sfalcio erba;
    c. Redazione di programma di manutenzione degli edifici comunali compresi quelli scolastici;
    d. Avvio lavori di efficientamento e messa a norma della pubblica illuminazione;
    e. Avvio progetto di ampliamento pubblica illuminazione;
    f. Sostituzione infissi plesso scolastico Palombaia;
    g. Riattivazione lampade votive per consentire la bollettazione dal 1/01/2023.

Il punteggio conseguito è stato di 96,5 punti.

E. Area Tecnica-Manutentiva. Obiettivi assegnati:
    a. Approvazione progetto esecutivo autoparco entro il 31/07/2022 e avvio dei lavori

entro 90 giorni dall'approvazione del progetto;

b. Acquisto di automezzi come da DCC entro il 30/09/2022;
c. Conclusione lavori cantiere Piazza di Rocca santo Stefano, Palestra comunale e Campo San Nicola entro il 30/09/2022;
d. Partecipazione ai bandi PNRR, Fondi strutturali europei, fondi nazionali e regionali;
e. Conclusione lavori cantieri cimitero comunale entro il 30/09/2022;
f. Realizzazione nuovo locularioin ottemperanza alla DCC n. 44 del 29/12/2021;
g. Chiusura CTA e messa in funzione del teatro comunale entro il 30/09/2022.

Il punteggio conseguito è stato di 96,8 punti.

CRITICITA' E OPPORTUNITA'

Non sono state riscontrate criticità con il verbale del Nucleo di Valutazione del 12/10/2023, n. 4.

RISULTATI RAGGIUNTI

In conclusione, sulla scorta delle osservazioni e valutazioni riportate nella presente relazione, resa ai sensi dell'art. 151, comma 6, e dell'art. 231, del D. Lgs. 267/200 si può concludere che la maggior parte degli obiettivi strategici ed operativi sono stati raggiunti e sono risultati in linea con quanto programmato. Le attività svolte hanno condotto a:

- sviluppare un sistema delle performance che agisca in modo incisivo sui processi di programmazione, monitoraggio e controllo;
- migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dei servizi erogati, anche attraverso una maggiore razionalizzazione degli stessi.